

# Recrutement via réseaux sociaux : quelles données collecter légalement ?

## Réponse courte

Le recrutement via réseaux sociaux est **autorisé** mais strictement encadré par le RGPD et l'**article L.121-6 du Code du travail**. Seules les données **professionnellement pertinentes** au poste à pourvoir peuvent être collectées : parcours, compétences, formations, publications professionnelles.

Les réseaux à finalité personnelle (Facebook, Instagram) doivent être **évités** : la collecte d'informations privées y serait disproportionnée et contraire au principe de **minimisation**. Les données sensibles (opinions politiques, syndicales, religieuses, orientation sexuelle, santé) ne peuvent **jamais** être collectées, même si elles sont visibles sur le profil. Le candidat doit être **informé** du recours à de telles sources.

## Définition

Le **sourcing via réseaux sociaux** est la pratique consistant pour un recruteur à utiliser des plateformes en ligne pour identifier, évaluer ou pré-sélectionner des candidats. La collecte de données issues de ces plateformes constitue un **traitement** au sens de l'article 4 du RGPD et engage la responsabilité de l'employeur.

Au Luxembourg, l'**article L.121-6** exige que les questions et informations recueillies à l'embauche présentent un **lien direct et nécessaire** avec l'aptitude du candidat à occuper le poste.

## Questions fréquentes

### Comment informer le candidat du sourcing en réseaux sociaux ?

L'employeur doit mentionner dans l'offre d'emploi le recours éventuel à des sources publiques pour évaluer la candidature, conformément à l'article 14 du RGPD. Cette transparence permet au candidat d'exercer ses droits éventuels.

### Faut-il une politique interne de sourcing ?

Oui, une politique écrite définissant les sources autorisées est recommandée. Cette politique encadre le sourcing, prévoit la formation des recruteurs aux limites du sourcing et la trace des sources et données retenues, pour démontrer la conformité.

### Peut-on collecter des données sensibles via les réseaux sociaux ?

Non, les données sensibles (opinions politiques, syndicales, religieuses, orientation sexuelle, santé) ne peuvent jamais être collectées, même si elles sont visibles sur le profil. L'article 9 du RGPD interdit en principe leur traitement par l'employeur.

### Peut-on consulter Facebook pour évaluer un candidat ?

Non, les réseaux à finalité personnelle (Facebook, Instagram, TikTok) doivent être évités. La collecte d'informations privées y serait disproportionnée et contraire au principe de minimisation. Privilégier LinkedIn, Xing et sites professionnels.

### Quelles données collecter via les réseaux sociaux pour un recrutement ?

Seules les données professionnellement pertinentes au poste à pourvoir peuvent être collectées : parcours, compétences, formations, publications professionnelles. L'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois exige un lien direct et nécessaire avec l'aptitude au poste.

## Quels risques en cas de collecte sur des réseaux personnels ?

La consultation de profils privés ou la collecte de données sensibles peut conduire à une plainte du candidat devant la CNPD et engager la responsabilité de l'employeur. La sanction peut atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

## Conditions d'exercice

Le sourcing doit respecter l'article [L.121-6](#) du Code du travail (lien direct avec le poste), le principe de minimisation (art. 5 RGPD), l'interdiction absolue des données sensibles (art. 9 RGPD) et l'information du candidat via l'article 14 du RGPD, en se limitant aux plateformes professionnelles.

Principe	Détail
<b>Pertinence</b>	Lien direct avec le poste à pourvoir (art. <a href="#">L.121-6</a> )
<b>Minimisation</b>	Limitation aux données strictement nécessaires
<b>Source professionnelle</b>	Privilégier LinkedIn, Xing, sites professionnels
<b>Exclusion</b>	Pas de réseaux personnels (Facebook, Instagram, TikTok)
<b>Données sensibles</b>	Interdiction absolue de collecte
<b>Information</b>	Notice au candidat (art. 14 RGPD)

## Modalités pratiques

Le recrutement via les réseaux sociaux doit faire l'objet d'une politique écrite définissant les sources autorisées, une formation des recruteurs, une notice au candidat (art. 14 RGPD) et la suppression des informations collectées à la fin du processus.

Étape	Détail
<b>Politique interne</b>	Document définissant les sources autorisées
<b>Formation des recruteurs</b>	Sensibilisation aux limites du sourcing
<b>Notice d'information</b>	Mention dans l'offre d'emploi
<b>Tri</b>	Conservation des seules informations pertinentes
<b>Documentation</b>	Trace des sources et données retenues
<b>Suppression</b>	Effacement à la fin du processus de recrutement

## Pratiques et recommandations

**Limiter** le sourcing aux plateformes professionnelles dont la finalité même est le recrutement et la mise en relation professionnelle.

**Bannir** la consultation des réseaux personnels qui ne contiennent par nature aucune information pertinente pour l'évaluation des compétences.

**Former** les recruteurs internes et externes aux principes du RGPD et aux limites posées par l'article [L.121-6](#).

**Inform**er le candidat dans la notice de l'offre d'emploi du recours éventuel à des sources publiques pour évaluer sa candidature.

**Documenter** les éléments retenus et la décision prise, afin de pouvoir répondre à une demande d'accès ou à une réclamation devant la **CNPD**.

## Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent la pratique du sourcing.

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes de minimisation et finalité
Art. 9 RGPD	Interdiction des traitements de données sensibles
Art. 14 RGPD	Information de la personne quand les données ne sont pas collectées auprès d'elle
Art. <a href="#">L.121-6 Code du travail</a>	Pertinence des informations demandées au candidat
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Délibérations CNPD	Doctrine sur le recrutement et la protection des candidats

La consultation de profils privés ou la collecte de données sensibles peut conduire à une plainte du candidat devant la **CNPD** et engager la responsabilité de l'employeur. La sanction peut atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.